

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.09.2025 10:49:34
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bf98f3b6cb77a488b9a8788b8527523



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
Управление человеческими ресурсами в образовательной организации**

Направление подготовки (специальность)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль)

Педагог-психолог

Присваиваемая квалификация
Магистр
Форма обучения
Очная, заочная, очно-заочная

Челябинск 2025



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Психолого-педагогический практикум»
по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» Направленность (профиль) Педагог-
психолог
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль): *Педагог-психолог*

Дисциплина: *Управление человеческими ресурсами в образовательной организации*

Семестр (семестры)/ курс изучения: 3

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачёт*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. основы организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; основы планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений; основы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.. УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе.
ОПК-7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников	ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации	ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	образовательных отношений	образовательных программ. ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	реализации образовательных программ. ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.
ПК-3	Способен к просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений	ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.	ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 5 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
Раздел л 1	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.	Понятия «управление человеческими ресурсами», «Персонал фирмы» и его характеристика.	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 1,2, экзаменационный тест
	УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом..	Классические теории управления персоналом и теории человеческих отношений.	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 3, 4, экзаменационный тест
	УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе.	Теории человеческих ресурсов и принципы управления	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 5,6, экзаменационный тест
	ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных	человеческими ресурсами.		



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p>			
Раздел 2	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд,	1. Организация труда как элемент организации бизнес процессов и основные	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 7,8, экзаменационный



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.. УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе. ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий</p>	<p>принципы нормирования, разделения и кооперации труда</p> <p>Планирование использования человеческих ресурсов компании и организационное проектирование системы управления персоналом в образовательной организации.</p> <p>Учет и управление эффективностью использования человеческих ресурсов образовательной организации.</p>	<p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p> <p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p> <p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p>	<p>тест</p> <p>Вопросы для подготовки к экзамену 9,10, экзаменационный тест</p> <p>Вопросы для подготовки к экзамену 11, экзаменационный тест</p>
--	---	---	--	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p> <p>ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p> <p>ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p>			
Раздел 3	<p>УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.</p> <p>УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом..</p> <p>УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе.</p>	<p>1. Определение потребности фирмы в человеческих ресурсах и набор и отбор персонала образовательной организации.</p> <p>2. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов образовательной организации: аутсорсинг, аутстаффинг,</p>	<p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p> <p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p>	<p>Вопросы для подготовки к экзамену 12, 13 экзаменационный тест</p> <p>Вопросы для подготовки к экзамену 14, 15, экзаменационный тест</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.</p> <p>ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.</p> <p>ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений.</p> <p>ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p> <p>ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных</p>	<p>аутплейсмент персонала и аттестация и расстановка кадров.</p> <p>3. Формирование системы профессиональной адаптации персонала на рабочем месте и формирование кадрового резерва образовательной организации.</p> <p>4. Договорное регулирование найма, использования и высвобождения персонала в образовательных организациях.</p>	<p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p> <p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p>	<p>Вопросы для подготовки к экзамену 16, 18 экзаменационный тест</p> <p>Вопросы для подготовки к экзамену 17, экзаменационный тест</p>
--	--	---	---	--



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.			
Раздел 4	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.. УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе. ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской	Обучение и развитие персонала. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника. Развитие карьеры. Лидерство в организации и командообразование. Управление конфликтами в образовательных организациях и формирование организационной культуры предприятия.	Доклады (эссе-реферат), тесты Доклады (эссе-реферат), тесты Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 19, 20 экзаменационный тест Вопросы для подготовки к экзамену 21, 22 экзаменационный тест Вопросы для подготовки к экзамену 23, 24 экзаменационный тест



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных</p>			
---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	программ.			
Раздел 5	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.	Трудовое право как регулятор управления человеческими ресурсами и механизм социального партнерства в сфере труда.	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 25, 26 экзаменационный тест
	УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом.. УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе. ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов	Правовое регулирование условий труда в российских компаниях и дисциплинарные отношения в процессе труда.	Доклады (эссе-реферат), тесты	Вопросы для подготовки к экзамену 27, 28 экзаменационный тест



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>образовательных отношений. ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.2. Использует эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодействия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.</p>			
Раздел 6	<p>УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Демонстрирует взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене</p>	<p>Мотивация персонала и вознаграждение персонала и оплата труда. Организационная культура и формирование стабильного персонала.</p>	<p>Доклады (эссе-реферат), тесты Доклады (эссе-реферат), тесты</p>	<p>Вопросы для подготовки к экзамену 29, 30 экзаменационный тест Вопросы для подготовки к экзамену 31, 32 экзаменационный тест</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>информацией, знаниями и опытом.. УК-3.3. Демонстрирует участия в командной работе. ПК.3.1. Демонстрирует знание форм, методов и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.2. Использует эффективные формы, методы просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ПК.3.3. Участвует в проектировании и просветительской деятельности по организации взаимодействия субъектов образовательных отношений. ОПК.7.1. Демонстрирует знание форм, методов и технологий взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.2. Использует</p>	<p>Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами и оценка эффективности реализации кадровых решений.</p>	<p>Доклады (эссе-реферат), тесты</p>	<p>Вопросы для подготовки к экзамену 33, 34 экзаменационный тест</p>
--	--	--	--------------------------------------	--

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 15 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

эффективные формы, методы и технологии взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.3. Участвует в проектировании и организации взаимодейс твия основных участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.			
--	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

База тестовых вопросов.

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
Раздел 1. Введение в управление человеческими ресурсами.		
1	Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент) определяется как:	А) стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации; Б) стратегический и целостный подход к управлению людьми, которые коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 31

Первый экземпляр _____

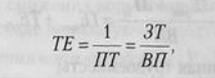
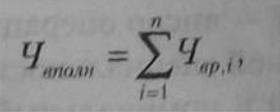
КОПИЯ № _____

		<p>В) тактика управления наиболее персоналом организации (предприятия), который вносит свой вклад в достижение организационных целей;</p> <p>Г) стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей.</p>
2	Целью управления человеческими ресурсами является:	<p>А) совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;</p> <p>Б) принятие на работу, удержание, мотивация, компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;</p> <p>В) мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;</p> <p>Г) принятие на работу, удержание, мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании.</p>
3	К основным функциям HR-менеджмента в современной компании не относится:	<p>А) мотивация, стимулирование трудовой деятельности персонала, организация труда и соблюдение этики трудовых отношений, управление конфликтами и стрессами в трудовом коллективе с целью повышения качества трудовой деятельности персонала;</p> <p>Б) управление эффективностью труда посредством оценки и аттестации работников;</p> <p>В) управление системами вознаграждения - развитие систем оплаты труда на основе равенства,</p>



		справедливости и прозрачности Г) организация системы взаимоотношений как на отраслевом уровне, так и внутри самой компании.
4	Принципы административной деятельности управленческого персонала – разделение труда, дисциплина, единство руководства, иерархия и другие, разработал:	А) Г. Эмерсон Б) М. Вебер В) А. Файоль Г) Г. Форд
Раздел 2. . Основы организации использования человеческих ресурсов компании		
1	Научно обоснованная величина затрат труда, необходимая для выполнения одним рабочим или группой рабочих одной единицы работ в конкретных организационно-технических условиях; либо научно обоснованная величина результатов труда одного работника или группы рабочих в конкретных организационно-технических условиях, достигаемую за определенный период времени – это:	А) норма управляемости; Б) норма труда; В) норма обслуживания; Г) норма производственной силы (рабочего предприятия).
2	$H = a_0 \prod_{i=1}^n x_i^{a_i};$ $H = b_0 + \sum_{j=1}^m b_j x_j,$ - это формула:	А) нормирования управляемости персонала; Б) нормирования материального вознаграждения; В) нормативной зависимости; Г) нормы обслуживания.
3.	$K_{км} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n B_{nn,i}}{n \times C},$ - это формула:	А) коэффициента производительной силы; Б) коэффициента кооперации труда; В) коэффициента эффективности персонала; Г) коэффициента эффективности внешних сотрудников.



4.	 - это формула:	А) показателя производительности труда; Б) показатель трудовой интеграции; В) показатель трудовой интенсивности на производстве; Г) показателя трудоёмкости.
5.	Виды разделения труда могут быть:	А) технологическим; Б) функциональным; В) квалификационным; Г) любым из выше перечисленных.
Раздел 3. Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации.		
1.	 - это формула:	А) полной численности вспомогательных рабочих; Б) показателя численности в дополнительных рабочих; В) показатель численности общей персонала на предприятии; Г) показатель численности сокращаемого персонала.
2.	К методам поиска нового сотрудника не относятся:	А) поиск среди родственников и знакомых или по рекомендациям близких людей; Б) привлечение сотрудников из других организаций, «переманивание» персонала; В) обращение в изотерические организации; Г) обращение в рекрутинговые организации.
3	Вывод сотрудников из штата компании и перевод их в специализированную компанию с сохранением за ними их обычного рабочего места и должностных обязанностей – это:	А) аутсорсинг персонала; Б) аутстейтинг персонала; В) аутстаффинг персонала; Г) аутплейсмент персонала.
4	Приспособление сотрудников, имеющих опыт	А) первичная профессиональная адаптация;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	профессиональной деятельности - это	Б) вторичная профессиональная адаптация ; В) третичная профессиональная адаптация; Г) относится к любому виду профессиональной адаптации.
5	Основания прекращения трудового договора связаны со статьёй п. 5 ст. 81 ТК РФ:	А) смены собственника имущества организации; Б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул); В) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Г) все перечисленные.
6	Возраст заключения трудового договора, по общему правилу, в соответствии со статьёй 63 ТК РФ составляет:	А) 14 лет; Б) 16 лет В) 18 лет. Г) все перечисленные.
7	Основания прекращения трудового договора связаны со статьёй п. 3 ст. 81 ТК РФ:	А) сокращение численности или штата работников организации Б) несоответствие работника занимаемой должности В) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя Г) все перечисленные
8	Основания прекращения трудового договора связаны со статьёй п. 3 ст. 81 ТК РФ:	А) сокращение численности или штата работников организации Б) несоответствие работника занимаемой должности В) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		для утраты доверия к нему со стороны работодателя Г) все перечисленные
Раздел 4. Развитие человеческих ресурсов коммерческой организации.		
1	В работе по обучению персонала не является основным этапом, требующие подготовки и принятия управленческих решений:	А) постановка целей обучения; Б) определение потребности в обучении; В) определение потребностей персонала; Г) оценка эффективности обучения персонала.
2	При управлении индивидуальной деятельностью сотрудника основным типом карьеры не может быть:	А) профессиональная; Б) внутриорганизационная; В) межорганизационная; Г) все перечисленные.
3	Под кадровой политикой организации понимают:	А) процесс воспитания у персонала качеств, соответствующих организационной культуре предприятия; Б) стратегическую линию поведения в работе с персоналом, набор основополагающих принципов; В) перспективный план комплектования кадрами предприятия.
4	Планируемые продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и общественностью называется:	А) имидж организации; Б) организационная эмпатия; В) фирменный стиль организации; Г) паблик рилейшенз.
5	Тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами. Какой это тип стратегии	А) Компромисс Б) Избегание В) Приспособление



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	поведения в конфликтных ситуациях?	Г) Сотрудничество
Раздел 5. Правовое обеспечение управления человеческими ресурсами в коммерческой организации.		
1	Какая часть трудового права регламентируют виды и элементы общественных отношений в сфере труда (институты трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, охраны труда и др.)?	А) Общей часть трудового права Б) Особенная часть трудового права В) Специальная части трудового права Г) все перечисленные
2	Какая статья ТК РФ называет следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.	А) ст. 77 ТК РФ Б) ст. 81 ТК РФ В) ст. 107 ТК РФ Г) ст. 191 ТК РФ
3	Локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у работодателя — физического лица и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей	А) коллективный договор Б) трудовой договор В) эффективный контракт Г) коллективное соглашение
4	Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ч. 2 ст. 91 ТК РФ и составляет в неделю не более сколько часов? часов	А) 24 часов Б) 35 часов В) 40 часов Г) 45 часов
5	Перечень дисциплинарных взысканий, применяемых	А) ст. 238 ТК РФ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт образования и практической психологии
Кафедра общей и профессиональной педагогики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 31

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	работодателем к работнику, включает в себя: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям, предусмотрены какой статьёй ТК РФ?	Б) ст. 240 ТК РФ В) ст. 192 ТК РФ Г) ст. 181 ТК РФ
Раздел 6. Управление мотивацией и системами вознаграждения персонала компании.		
1	Вставьте пропущенное слово. Заработная плата может рассматриваться и как материальный, и как стимул.	А) Нематериальный Б) Социальный В) Моральный Г) Творческий
2	К факторам удовлетворённости трудом относятся:	А) престиж, популярность, привлекательность профессии и труда; Б) характер и содержание труда; В) потенциальная и фактическая текучесть кадров.
3	Создание максимально эффективной, гибкой и продуктивной команды внутри компании называется:	А) имплойшип; Б) грейдинг; В) лизинг; Г) тимбилдинг.
4	Совокупность базовых представлений, разделяемых большинством членов организации или её активным ядром, которые служат средством внутренней регуляции и программирования организационного поведения индивидов или группы на символическом уровне называется:	А) этический кодекс поведения персонала организации; Б) организационная культура; В) культура производственного поведения; Г) корпоративное управление.
5	От чего зависит повышение эффективности деятельности	А) самоорганизация;

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 23 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	работника:	<p>Б) комплекс задач мотивации;</p> <p>В) стимулирование;</p> <p>Г) социокультурная организация личности.</p>
6	Стимулирование - это:	<p>а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;</p> <p>б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;</p> <p>в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что, согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, которые менеджер считает необходимыми для достижения цели организации.</p>
7	Группа, рассчитанная на выполнение нескольких категорий задач:	<p>а) команда;</p> <p>б) общество;</p> <p>в) бригада.</p>
8	Результативную мотивацию характеризует:	<p>а) сплоченность и активность участников организации;</p> <p>б) благоприятный морально-психологический климат;</p> <p>в) инициатива и предприимчивость работников.</p>

3.2.3. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

В заданиях используются работы 2 типов:

1) Творческое задание: доклады или эссе (реферат), выбор и аргументация одного из нескольких суждений.

В заданиях данного типа, помимо логического изложения и аргументации, оценивается умение подтверждать свое мнение примерами, а также литературная обработка ответа на вопрос.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 24 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Ответы на творческие задания должны быть четко структурированы. Они включают такие структурные элементы, как введение, основная часть и вывод. Во введении излагается суть предлагаемой темы, выявляется заложенная в нее проблема. В этой части студенту необходимо четко сформулировать вопрос, на который он будет отвечать по ходу раскрытия темы эссе.

Основная часть должна состоять из аргументов, подкрепленных примерами, с помощью которых студент представляет свое видение проблемы. Стоит помнить о том, что количество аргументов и примеров не должно превышать трех. Наиболее высоко оцениваются аргументы и примеры из работ ученых.

В заключении излагаются собственные выводы и обобщения, которые вытекают из рассмотрения темы.

Общий объем ответа не должен превышать 1 страницы формата А4, а в реферативной форме до 10 страниц А4.

Творческое задание имеет составной характер. Умение выявить основной вопрос (проблему) высказывания. Подбор аргументов и примеров. Общий вывод по заданию.

Темы для докладов (эссе-реферат):

1. Основные понятия по управлению человеческими ресурсами.
2. Теория потребностей А. Маслоу.
3. Задачи планирования и использования человеческих ресурсов фирмы.
4. Основные положения по управлению персоналом с точки зрения Фредерика Тейлора.
5. Принципы управления человеческими ресурсами.
6. Принципы административной деятельности управленческого персонала с точки зрения Анри Файоля.
7. Производительности труда и её компоненты.
8. Аутсорсинг персонала.
9. Последовательность действий по проведению аттестации кадров.
10. Набором персонала.
11. Аутстаффинг персонала.
12. Аутплейсмент персонала.
13. Виды аттестации персонала.
14. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника в контексте развития его карьеры.
15. Общие требования при проектировании и оптимизации трудового процесса.
16. Основания для прекращения трудового договора в соответствии с ТК РФ.
17. Основные виды льгот персонала.
18. Испытательный срок при приёме на работу.
19. Источники трудового права.
20. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
21. Показатели организационной культуры.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 25 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

22. Условия командообразования.
23. Методы разрешения конфликтов на предприятии.
24. Мотивация труда.

2) Тестовые задания.

Тестовые задания могут быть двух типов:

- А) закрытые - предполагают выбор только одного из предложенных вариантов ответов;
- Б) открытые - предполагают свободный ответ на поставленный вопрос.

Тестовые задания (тип А) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Инструкция.

Все задания предполагают выбор только одного из предложенных

четырёх вариантов ответов, но наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно ошибочны: они могут касаться частных случаев, содержать неточности и т.д. В качестве верного предполагается ответ:

- а) правильный по существу;
- б) наиболее точный из предложенных;
- в) наиболее полный;
- г) лучше сформулированный.

Тестовое задание тип А, пример:

Вывод сотрудников из штата компании и перевод их в специализированную компанию с сохранением за ними их обычного рабочего места и должностных обязанностей – это:

- А) аутсорсинг персонала;
- Б) аутстейтинг персонала;
- В) аутстаффинг персонала;
- Г) аутплейсмент персонала.

Тестовые задания (тип Б) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Инструкция.

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 26 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Необходимо ответить на ряд вопросов. Ответ на вопрос должен быть исчерпывающим, но не более чем на одну страницу (формата А 4). Ответ на вопрос засчитывается, если на основе анализа учебного материала дан полный ответ по существу вопроса.

Вариант № 1.

1. Раскройте пирамиду потребностей А. Маслоу.
2. Перечислите и раскройте инструменты организации труда.
3. Что характеризуют данные формулы: , назовите их компоненты?
4. Какие задачи решает планирование использования человеческих ресурсов (персонала) фирмы?
5. Назовите и раскройте виды организационных структур управления производственными коммерческими организациями.
6. Дайте определение понятию «управление человеческими ресурсами» (HR-менеджмент).
7. Дайте определение понятию «персонал фирмы».
8. Назовите основные положения по управлению персоналом с точки зрения Фредерика Тейлора.
9. Назовите основные черты теории человеческих отношений Элтона Мэйо.
10. Назовите авторов теорий человеческих ресурсов в контексте научных представлений об управлении.

Каждый вариант теста по типу Б состоит из 30 вопросов.

Вариант № 1.

1. Раскройте пирамиду потребностей А. Маслоу.
2. Перечислите и раскройте инструменты организации труда.
3. Что характеризуют данные формулы: $H = a_n \prod_{i=1}^n x_i^{\alpha_i}$; $H = b_0 + \sum_{j=1}^m b_j x_j$, назовите их компоненты?
4. Какие задачи решает планирование использования человеческих ресурсов (персонала) фирмы?
5. Назовите и раскройте виды организационных структур управления производственными коммерческими организациями.
6. Дайте определение понятию «управление человеческими ресурсами» (HR-менеджмент).
7. Дайте определение понятию «персонал фирмы».
8. Назовите основные положения по управлению персоналом с точки зрения Фредерика Тейлора.



9. Назовите основные черты теории человеческих отношений Элтона Мэйо.
10. Назовите авторов теорий человеческих ресурсов в контексте научных представлений об управлении.
11. Напишите формулу показателя производительности труда и назовите её компоненты.

$$T_{\text{оод}} = \sum_{j=1}^l t_j N_j$$

12. Что раскрывает данная формула, назовите её компоненты?
13. Что понимается под набором персонала?
14. Назовите фазы конфликта сточки зрения Фелау, Хасан.
15. Раскройте метода ухода от конфликта.
16. Что регламентирует общая часть трудового права?
17. Перечислите виды рабочего времени на основании Трудового кодекса РФ.
18. В каких случаях применяется дисциплинарное взыскание к работнику?
19. Что понимается под материальными мотивами труда работника?
20. Назовите основные компоненты дохода сотрудников компании.
21. Что понимается под поощрением за труд?
22. Что понимается под мотивом труда?
23. Назовите достоинства аутсорсинга персонала.
24. Перечислите и раскройте последовательность действий по проведению аттестации кадров.
25. Назовите и раскройте направления (виды) профессиональной адаптации.
26. Какое максимальное количество месяцев может быть установлено, для испытательного срока при приёме на работу (ст. 70 ТК РФ)?
27. Назовите особенности формирования кадрового резерва компании.
28. Назовите и раскройте основные этапы по обучению персонала.
29. Раскройте, по каким основаниям может быть прекращён трудовой договор в статьях ТК РФ: п. 11 ст. 81; п. 13 ст. 81; п.14 ст. 81?
30. Перечислите причины возникновения конфликтов в организации.

Вариант № 2.

1. Дайте определение понятию «принципы управления».
2. На каких принципах базируется организация труда (перечислите и раскройте)?
3. Какие формы кооперации выделяют при кооперации труда на уровне цеха и предприятия в целом (перечислите и раскройте)?
4. Назовите цель планирования рабочего времени.
5. Назовите этапы формирования организационной структуры системы управления человеческими ресурсами компании.
6. Что понимается под целью управления человеческими ресурсами?
7. Назовите количественную характеристику персонала фирмы.

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 28 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

8. Назовите принципы административной деятельности управленческого персонала с точки зрения Анри Файоля.
9. Раскройте теорию Честера И. Бернарда.
10. Дайте общую характеристику теорий человеческих ресурсов в контексте научных представлений об управлении.
11. Напишите формулу обратного показателя эффективности труда и назовите её компоненты.

$$Ч_{\text{итали}} = \sum_{i=1}^n Ч_{\text{пр.}i}$$

12. Что раскрывает данная формула, назовите её компоненты?
13. Что понимается под отбором персонал?
14. Что такое аутстаффинг персонала?
15. Дайте определение понятию «организационная культура».
16. Что регламентируется особенной частью трудового права?
17. Что понимается под коллективным договором?
18. Перечислите категорий работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
19. Что понимается под дисциплиной труда?
20. Что понимается под социальными мотивами труда работника?
21. Назовите основные критерии вознаграждения за труд.
22. Что понимается под моральными мотивами труда работника?
23. Дайте определение понятию «профессиональная адаптация».
24. Назовите, с какого возраста можно заключать трудовой договор?
25. Дайте определение понятию «кадровый резерв».
26. Перечислите виды и формы обучения персонала.
27. Назовите основные цели управления индивидуальной деятельностью сотрудника организации.

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 29 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

28. Раскройте, по каким основаниям может быть прекращён трудовой договор в статьях ТК РФ: п. 7 ст. 81; п. 8 ст. 81; п. 9 ст. 81; п. 10 ст. 81?
29. Что понимается под командообразованием?
30. Перечислите различные варианты классификации конфликтов на предприятии.

Вариант № 3

1. Раскройте модель А. Маслоу в контексте теории человеческих ресурсов.
2. Перечислите и раскройте принципы управления человеческими ресурсами.
3. Какие задачи в компании решает организация и нормирование труда (перечислите и раскройте)?

$$K_{\text{опт}} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n B_{\text{опт},i}}{n \times C}$$

4. Что характеризует данная формула, назовите её компоненты?
5. Какие задачи решает планирование использования человеческих ресурсов (персонала) фирмы?
6. Перечислите основные функции HR-менеджмента в современной компании.
7. Назовите качественные характеристики персонала фирмы.
8. Каким образом определяется структурная характеристика персонала?
9. Раскройте принципы «бюрократического» метода управления кадрами с точки зрения Макса Вебера.
10. Раскройте теорию Мери Паркер Фоллетт.
11. Перечислите и раскройте основные требования к организации рабочего места.
12. Что понимается под структурой управления фирмой?
13. Назовите и раскройте общие требования, которыми следует руководствоваться при проектировании и оптимизации трудового процесса.

$$P = \frac{T_{\text{год}}}{\Phi_{\text{эфф}}}$$

14. Что раскрывает данная формула, назовите её компоненты?
15. Что понимается под профессиональной карьерой?
16. Перечислите и раскройте технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника в контексте развития его карьеры.
17. Что понимается под лидерством в современной организации?

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 30 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

18. Назовите условия командообразования.
19. Назовите и раскройте стратеги поведения в конфликтных ситуациях.
20. Назовите и раскройте показатели организационной культуры.
21. Перечислите источники трудового права.
22. Что понимается под социальным партнерством?
23. Какие методы рекомендуются использовать для оценки профессионально важных качеств?
24. Что такое аутсорсинг персонала?
25. Перечислите основные виды льгот персонала.
26. Назовите и раскройте виды аттестации персонала.
27. Назовите и раскройте факторы снижения издержек компании в результате профессиональной адаптации персонала.
28. Для каких категорий работников не устанавливается испытание при приеме на работу?
29. Раскройте, по каким основаниям может быть прекращён трудовой договор в статьях ТК РФ: п. 1 ст. 77; п. 3 ст. 77 п. 1 ст. 81; п. 2 ст. 81?
30. Назовите и раскройте методы обучения персонала.

3.2.4. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Понятие «управление человеческими ресурсами».
2. Понятие «Персонал фирмы» и его характеристика.
3. Классические теории управления персоналом.
4. Теории человеческих отношений.
5. Теории человеческих ресурсов.
6. Принципы управления человеческими ресурсами.
7. Организация труда как элемент организации бизнес процессов.
8. Основные принципы нормирования, разделения и кооперации труда.
9. Планирование использования человеческих ресурсов компании.
10. Организационное проектирование системы управления персоналом в коммерческой организации.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 31 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

11. Учет и управление эффективностью использования человеческих ресурсов организации.
12. Определение потребности фирмы в человеческих ресурсах.
13. Набор и отбор персонала компании.
14. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент персонала.
15. Аттестация и расстановка кадров.
16. Формирование системы профессиональной адаптации персонала на рабочем месте.
17. Договорное регулирование найма, использования и высвобождения персонала в коммерческих организациях.
18. Формирование кадрового резерва компании.
19. Обучение и развитие персонала.
20. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника. Развитие карьеры.
21. Лидерство в организации.
22. Командообразование.
23. Управление конфликтами на предприятии.
24. Формирование организационной культуры предприятия.
25. Трудовое право как регулятор управления человеческими ресурсами.
26. Механизм социального партнерства в сфере труда.
27. Правовое регулирование условий труда в российских компаниях.
28. Дисциплинарные отношения в процессе труда.
29. Мотивация персонала.
30. Вознаграждение персонала и оплата труда.
31. Организационная культура.
32. Формирование стабильного персонала.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 32 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

33. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами.

34. Оценка эффективности реализации кадровых решений.

Варианты экзаменационного теста составлен на основе экзаменационных вопросов.

Пример варианта экзаменационного теста.

Экзаменационный тест вариант 1.

1. К основным функциям HR-менеджмента в современной компании не относится:

А) мотивация, стимулирование трудовой деятельности персонала, организация труда и соблюдение этики трудовых отношений, управление конфликтами и стрессами в трудовом коллективе с целью повышения качества трудовой деятельности персонала;

Б) управление эффективностью труда посредством оценки и аттестации работников;

В) управление системами вознаграждения - развитие систем оплаты труда на основе равенства, справедливости и прозрачности

Г) организация системы взаимоотношений как на отраслевом уровне, так и внутри самой компании.

2. Человеческие ресурсы – это:

А) одна из основных частей ресурсов организации, её персонал;

Б) ресурсы человека, потенциальные возможности - физические, профессиональные, интеллектуальные, духовные, - позволяющие участвовать в синергетическом эффекте организации;

В) трудоспособное население, из состава которого отбирается персонал организации.

3. Кто из перечисленных авторов является представителями школы научного управления:

А) Ф.У. Тейлор;

Б) М.П. Фоллет;

В) Ф. Гилберт;

Г) М.Вебер;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 33 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Д) Г. Гант.

4. Под кадровой политикой организации понимают:

- А) процесс воспитания у персонала качеств, соответствующих организационной культуре предприятия;
- Б) стратегическую линию поведения в работе с персоналом, набор основополагающих принципов;
- В) перспективный план комплектования кадрами предприятия.

5. Вывод сотрудников из штата компании и перевод их в специализированную компанию с сохранением за ними их обычного рабочего места и должностных обязанностей – это:

- А) аутстаффинг персонала;
- Б) аутстейтинг персонала;
- В) аутсорсинг персонала;
- Г) аутплейсмент персонала.

6. Аттестация – это:

- А) отчет работника по итогам деятельности за определённый период;
- Б) периодическое определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции);
- В) проведение квалификационного экзамена с выдачей соответствующего документа.

7. Планируемые продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и общественностью называется:

- А) имидж организации;
- Б) организационная эмпатия;
- В) фирменный стиль организации;
- Г) паблик рилейшенз.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 34 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

8. Создание максимально эффективной, гибкой и продуктивной команды внутри компании называется:

- А) имплойшип;
- Б) грейдинг;
- В) лизинг;
- Г) тимбилдинг.

9. Совокупность базовых представлений, разделяемых большинством членов организации или её активным ядром, которые служат средством внутренней регуляции и программирования организационного поведения индивидов или группы на символическом уровне называется:

- А) этический кодекс поведения персонала организации;
- Б) организационная культура;
- В) культура производственного поведения;
- Г) корпоративное управление.

10. Вида разделения труда могут быть:

- А) технологическим;
- Б) функциональным;
- В) квалификационным;
- Г) любым из выше перечисленных.

Открытый вопрос: Планирование использования человеческих ресурсов компании.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Порядок проведения промежуточной аттестации

Для аттестации студентов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в © ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 35 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

результате итоговой аттестации (экзамен). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 50 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. С целью контроля успеваемости студентов в ходе изучения дисциплины в середине семестра проводится промежуточная аттестация

3. В конце семестра студент имеет возможность один раз переписать одну из неудачно выполненных контрольных работ по своему выбору. При этом прежние баллы, полученные за работу, аннулируются, и работа оценивается заново.

4. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа на практических занятиях, участие в студенческих конференциях и т.п.).

В таблице приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

В течении семестра студент пишет три тестовые работы. Каждая тестовая работа состоит из 10 заданий закрытого типа, которые оцениваются по 2 балла. В течении семестра студент готовит два доклада (эссе-реферат), за каждый доклад получает по 10 баллов.

4.2. Критерии оценки доклада (эссе-реферата)

Критерии оценки доклада (эссе-реферата):

Соответствие содержания доклада заявленной тематике-2б

Чёткая композиция и структура, наличие содержания-2б

Логичность и последовательность в изложении материала-2б

Представленный в полном объёме список использованной литературы-2б

Способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса-2б

4.3. Оценка различных видов работ

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 36 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

№ Вид учебной работы Максимальное количество баллов Срок представления

1 Тест	№1 10	4-5 неделя
2 Тест	№2 10	7-8 неделя
3 Тест	№3 10	10-11 неделя
5 Доклад (эссе-реферат)	№1, 2 20	1-11 неделя
Всего 50		

4.4. Итоговая аттестация (экзамен)

II. Итоговая аттестация (экзамен) – 50 баллов

1. К экзамену допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 25 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 25 баллов, то допуск к экзамену остается на усмотрение преподавателя (экзаменатора) при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Экзамен проводится в письменном виде в форме теста, предлагается тест из 10 закрытых вопросов и один открытый вопрос. За закрытые тестовые задания студент получает по два балла. За открытый вопрос 30 баллов. Общая возможная сумма баллов за экзамен – 50.

Критерии оценки открытого вопроса:

в полном объеме раскрывается сущность и содержание вопроса, нет существенных ошибок – 30 б;

существенных ошибок нет, однако сущность и содержание излагаемого вопроса раскрыто неполно – 20 б;.

существенных ошибок нет, однако недостаточно полно и последовательно раскрыто содержание сформулированного вопроса, выводы не носят обобщающего характера – 10 б;

в раскрытии содержания вопросов есть существенные ошибки или нет ответа вообще – 0 б.

3. Если в результате итоговой аттестации студент набрал менее 24 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 37 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4. Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

В таблице представлен порядок определения итоговой оценки на основе балльно-рейтинговой системы.

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	90 – 100	отлично
2	70 – 89	хорошо
3	50 – 69	удовлетворительно
4	49 и менее	неудовлетворительно

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, умения и навыки использования основ организации человеческих ресурсов компании, способствующих владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо: предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания основ организации человеческих ресурсов компании, способствующих работе в коллективе, толерантному восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии Кафедра общей и профессиональной педагогики</p>			
<p>Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Управление человеческими ресурсами в образовательной организации " по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогические образование», направленность (профиль) "Педагог-психолог" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 38 из 31	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

различий, а также проектировании организационных структур, участии в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных направлений, проблемы, теории и методы основ организации человеческих ресурсов компании, способствующих работе в коллективе, толерантному восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, а также проектировании организационных структур, участии в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.